

УДК 349.22

ПОДОРОЖНИЙ Є.Ю.

# РОЗВИТОК ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ ЗА ЧАСІВ ІСНУВАННЯ РОСІЙСЬКОЇ ІМПЕРІЇ

У статті на основі аналізу наукової літератури розглянуто, як розвивався інститут юридичної відповідальності у трудовому праві України за часів існування Російської імперії. Доведено, що саме цей період став визначальним для становлення відповідальності у вітчизняному трудовому праві, як, власне кажучи, і для формування даної правової галузі загалом. Наголошено, що найважливішим аспектом даного періоду стало те, що відбувався поступовий відхід від забезпечення дисципліни праці кримінально-правовими засобами з одночасним підвищенням ролі трудо- та цивільно-правових механізмів.

**Ключові слова:** розвиток, юридична відповідальність, нормативно-правовий акт, трудове право України.

В статті на основі аналізу наукової літератури розглянуто, як розвивався інститут юридичної відповідальності в трудовому праві України за часів існування Російської імперії. Доказано, що саме цей період став визначальним для становлення відповідальності в вітчизняному трудовому праві, як, власне кажучи, і для формування даної правової галузі загалом. Наголошено, що найважливішим аспектом даного періоду стало те, що відбувався поступовий відхід від забезпечення дисципліни праці кримінально-правовими засобами з одночасним підвищенням ролі трудо- та цивільно-правових механізмів.

**Ключевые слова:** развитие, юридическая ответственность, нормативно-правовой акт, трудовое право Украины.

In the article on the basis of the analysis of scientific literature the institute of legal responsibility in the labor law of Ukraine during the period of existence of the Russian Empire was developed. It is proved that this period has become crucial for the establishment of responsibility in domestic labor law, as, indeed, for the formation of this legal branch as a whole. It was emphasized that the most important aspect of this period was the fact that there was a gradual departure from the provision of discipline of labor by criminal law, with the simultaneous increase of the role of labor and civil law mechanisms.

**Key words:** development, legal responsibility, normative legal act, labor law of Ukraine.

**Вступ.** Зародження відповідальності, як соціального інституту, відбулося ще у стародавні часи. Назвати чітко момент її виникнення неможливо, однак очевидно, що вона почала формуватися відтоді, як поведінка осіб почала мати значення для суспільства, в якому вони перебувають, а отже, з'явилася потреба їх дисциплінувати задля забезпечення загальносуспільного порядку та блага. Варто погодитися з думкою Л.С. Єрмоленко-Князевою, що початок формування і становлення інституту відповідальності пройшов тривалий проміжок часу, початок якого, умовно можна датувати судом над Сократом в Афінах у 399 р. до н.е. Автор відзначає, що інститут відповідальності споконвічно мав своїм призначенням забезпечення справедливого застосування покарання до винної особи. Тобто він (інститут відповідальності) не тільки носив каральне значення, але й надавав можливість забезпечувати визначені права обвинувачуваного, його правове

© ПОДОРОЖНИЙ Є.Ю. – доктор юридичних наук, старший науковий співробітник, професор кафедри трудового та господарського права факультету № 2 (Харківський національний університет внутрішніх справ)

положення в області юрисдикції [1, с. 48]. Підвалини ж для формування інституту трудо-правової відповідальності почали закладатися у другій половині XIX століття, яке прийнято вважати періодом зародження трудового права як окремої юридичної галузі в усьому світі взагалі та Україні зокрема. У цей історичний період більшість сучасних територій України перебували у складі Російської імперії, законодавство якої безпосередньо вплинуло й на нашу країну.

**Стан дослідження.** Історичному аналізу розвитку та становлення трудового права України приділяли увагу у своїх наукових дослідженнях такі вчені, як: С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова, В.Е. Теліпко, О.Г. Дутова, П.П. Музиченко, А.Г. Бірюкова, Ю.П. Дмитренко, О.І. Кисельова, А.В. Семенова, Я.А. Одовічена та інші. Проте недостатньо уваги приділялось історичному розвитку такого інституту трудового права, як юридична відповідальність.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідити, як розвивався інститут юридичної відповідальності у трудовому праві України за часів існування Російської імперії.

**Результати дослідження.** Одним із перших законів про працю на території Російської імперії і, відповідно, українських земель, що перебували під її владою на той час, стало «Положення про відносини між хазяями фабричних закладів і робочими людьми, які поступають до них за наймом» від 24 травня 1835 р. Т.М. Лежнева зазначає, що даний закон правильніше віднести до перед- або прототрудових, тому що він має казуїстичний характер, а більшість його норм мають поліцейську (адміністративну) природу [2, с. 99]. Даний закон регулював порядок взаємовідносин найманих працівників і фабрикантів. Зокрема, він визначав загальний порядок прийняття та звільнення працівників, а також встановлював вимоги до організації дисципліни на фабриках. Так, у частині 6 цього Закону зазначалося, що для того, аби робітники в подробицях знали внутрішній розпорядок фабрики, її хазяїн зобов'язаний розмістити на стінах робочих кімнат чи контори фабрики друковані чи писані за його підписом загальні правила порядку, який повинен дотримуватися на фабриці. За порушення цих правил або, як зазначається у частині 3 Положення, за дурну поведінку хазяїн фабрики міг звільнити працівника. Однак при цьому він був зобов'язаний за два тижні попередити такого працівника про звільнення та виплатити йому в повному обсязі зароблені гроші. Також причиною для звільнення до закінчення контракту могло бути невиконання працівником своїх трудових обов'язків [3].

Відповідальність же роботодавця в даному Положенні передбачалася лише тоді, коли він приймав працівника на роботу без належних документів. У такому випадку до фабриканта застосовувалися санкції відповідно до законодавства про приховування підозрілих осіб, злодіїв. А також він (фабрикант) повинен був відшкодувати колишньому хазяїну, від якого до першого перейшов працівник, усі збитки від цього переходу й повернути йому штрафні чи інші гроші, які мав право стягнути з працівника попередній роботодавець [3]. Виконання цих обов'язків забезпечувалося поліцією.

Варто зазначити, що в першій половині XIX століття у Російській імперії, за відсутності чітко сформованого інституту дисциплінарної та матеріальної відповідальності, трудові відносини охоронялися за допомогою кримінальної відповідальності. Зокрема, 15 серпня 1845 р. було прийнято Укладення про покарання кримінальні та виправні, в якому у статті 1792 встановлювалося, що у випадку, якщо працівники заводу, фабрики чи мануфактури змовилися про припинення роботи раніше строків, передбачених умовами договору, укладеному із власником (власниками), у цілях примусу останнього (останніх) до підвищення заробітної плати, то до таких працівників застосовувалися такі санкції: до підбурювачів – арешт на строк від 3 тижнів до 3 місяців; до усіх інших учасників змови – арешт від 7 днів до 3 тижнів [4]. Водночас статтею 1794 цього ж Укладення роботодавцю заборонялося самовільно зменшувати заробітну плату працівників до завершення строку виконання роботи, обумовленого ним із останніми, або змушувати їх отримувати зарплатню товаром, хлібом чи іншими предметами (тобто в натуральній формі). За такі дії до роботодавця застосовувалися грошові стягнення в розмірі від 100 до 300 рублів. Крім того, він мав відшкодувати шкоду завдану працівникам такими своїми незаконними діями [4].

У другій половині XIX століття в Російській імперії починається більш бурхливий і стрімкий розвиток промисловості, а ринок праці поповнився величезною кількістю робітників, звільнених після скасування у 1861 р. кріпосного права. Це вимагало від влади прийняття відповідних нормативно-правових актів, які би більш змістовно та якісно врегульовували трудові відносини підприємця-роботодавця і найманого працівника. Треба зазначити, що в Росії, як у Франції та Англії, крупні власники промислових виробництв прагнули зменшити регулятивне втручання держави у сферу трудових відносин, утім, значно усунути владу від процесу регламентації су-

спільних відносин із використання найманої праці та здійснення і контролю за ними їм усе ж таки не вдалося.

У березні 1861 р. затверджуються тимчасові Правила про наймання робітників. Саме в цьому документі вперше більш-менш чітко знайшли своє відображення інститути дисциплінарної та матеріальної відповідальності. Окремого розділу в зазначених Правилах про наймання робітників, присвяченого відповідальності, немає, норми про неї розпорошені по всьому тексту даного нормативно-правового акта. Так, у статті 28 Правил зазначається, що у випадку, якщо робітник прибуває на робоче місце із затримкою і не має при цьому для свого виправдання поважної причини, то роботодавець здійснює відрахування (штраф) із зарплатні першого за кожен випадок запізнення. Поважними причинами запізнення вважалися хвороба працівника, природні явища чи інші події, що переривають сполучення. На підтвердження своїх поважних причин запізнення працівник повинен був пред'явити роботодавцю відповідний документ, засвідчений священиком, поліцією чи волосною владою того місця, де вимушений був зупинитися працівник [5, с. 524–531]. Також, відповідно до статей 39 та 43 Правил, відрахування з обумовленої за контрактом плати працівника (одиначного чи члена артїлі) можуть здійснюватися на користь підрядника у випадку самовільного відлучення першого (тобто працівника) від роботи [5, с. 527]. Крім того, підрядник мав право штрафувати працівника за ухилення від виконання роботи, лінощі, нетверезу поведінку, а також відраховувати із зарплатні працівника відповідні суми за недовиконані норми виробітку [5, с. 530]. Поряд із працівниками відповідальність за порушення дисципліни передбачалася й для прикажчиків, нарядників і десятників. Так, за статтею 50 Правил із зазначених осіб за самоуправство на користь артїлі або самостійного найманого працівника стягувалися кошти в розмірі від 1 до 10 рублів. У випадку повторного вчинення прикажчиком, нарядником і десятником такого роду протиправної поведінки, він висилався з місця роботи, тобто з ним розривався контракт [5, с. 528].

Що ж стосується матеріальної відповідальності працівників, то відповідно до статті 67 Правил, якщо інструменти, які були видані робітнику, з недбалості чи умисно зіпсовані ним або взагалі втрачені, то робітник мав відшкодувати їхню вартість зі своєї заробітної плати [5, с. 528]. Відповідальність роботодавців передбачена статтями 60–61 Правил, у яких установлювалося, що у випадку, якщо працівник під час виконання робіт зазнав шкоди здоров'я, через яку він залишився калікою, підрядник зобов'язаний виплатити цьому працівнику подвійну оплату за весь строк найму; якщо ж працівник отримав незначні ушкодження (легке каліцтво), що вимагає лікарняного утримання та нагляду, то підрядник зобов'язаний був залишити такого працівника в лазареті до повного одужання без будь-яких відрахувань із його заробітної платні, обумовленої контрактом [5, с. 528]. Також, згідно зі статтею 68 Правил, за зволікання з будь-яких підстав із виплатою працівникам заробітної плати, обумовленої у контракті, підрядник зобов'язаний був виплатити таким робітникам пеню в розмірі 1 копійки сріблом із кожного рубля за місяць, окрім тих випадків, коли в договорі передбачена інша умова з цього предмета [5, с. 528].

Наступним, дуже важливим із точки зору становлення юридичної відповідальності у трудовому праві нормативним документом став прийнятий 3 червня 1886 р. Закон Російської імперії «Про нагляд за заводами фабричної промисловості й про взаємовідносини фабрикантів і робітників». Цей документ являв собою зведений комплексний акт, що містив положення, які стосувалися найрізноманітніших інститутів фабричного законодавства: регулювання договору трудового найму (загальні положення, форма, термін, прийом на роботу, звільнення), захисту заробітної плати, внутрішнього трудового розпорядку і дисципліни праці, регламентації штрафів, відповідальності працівників за самовільну відмову від роботи до закінчення терміну найму, за участь у страйку і відповідальності наймачів за порушення закону [6].

С.І. Кожушко з приводу даного закону зазначає, що він є одним із тих нормативно-правових актів, у яких найбільш змістовно віддзеркалено перші спроби правової регламентації дисципліни праці [7, с. 14]. Так, згідно зі статтею 18 зазначеного Закону, заводське та / або фабричне управління зобов'язане було складати правила внутрішнього розпорядку на підприємстві та доводити їхній зміст шляхом виставлення цих правил у майстернях до відома працівників [8, с. 264]. У таких локальних нормативних актах того часу, крім організації праці, встановлення режиму та тривалості робочого дня, святкових днів, правил користування житловими приміщеннями, були встановлені й обов'язки робітників стосовно дотримання порядку, а також інші вимоги щодо організації процесу колективної праці та збереження майна [7, с. 14]. Значним позитивним аспектом Закону від 3 червня 1886 р. було те, що він досить чітко визначав підстави притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, а також вид і розмір стягнень, що

накладалися на них за порушення правил внутрішнього розпорядку. Так, відповідно до статті 30 даного Закону завідуючим фабрик у цілях підтримки на них належного порядку надавалося право накладати грошові стягнення на працівників за 1) несумлінну роботу, 2) прогул, 3) порушення порядку, зокрема: а) невчасне з'явлення на роботу або самовільне залишення роботи; б) недотримання у заводських або фабричних приміщеннях встановлених правил обережності у поводженні з вогнем; в) недотримання у заводських і фабричних приміщеннях чистоти й охайності; г) порушення тиші під час роботи шумом, криком, лайкою, сваркою чи бійкою; ґ) неслухняність; д) поява на роботі у нетверезому стані; е) влаштування недозволених ігор на гроші (у карти, в орлянку і тому подібне); є) недотримання правил внутрішнього розпорядку на фабриці [8]. Стягнення за кожне окремо взятє порушення порядку не повинне було перевищувати 1 рубль.

Зазначений перелік підстав притягнення робітника до дисциплінарної відповідальності був виключним, оскільки у статті 30 досліджуваного Закону вказувалося, що ніякі стягнення не можуть бути накладені на працівника з інших приводів [8]. Цікаво, що розпорядження завідуючого фабрикою або заводом про накладання на робітника вищезазначених стягнень оскарженню, відповідно до статті 38 Закону, не підлягали, однак у випадку, якщо контролюючий орган (фабрична інспекція) під час перевірки заводу чи фабрики виявляв невідповідність накладеного стягнення вимогам закону, то до відповідальності притягався завідуючий [8, с. 270]. Також варто відзначити, що у статті 35 Закону закріплювалося, що стягнення, які накладалися за несправну роботу, за прогул і за порушення порядку загалом не повинні були перевищувати однієї третини заробітку на встановлений строк платежу. У наступній же статті Закону, статті 36, передбачено, що якщо робітник вчинив таку кількість правопорушень, що сума стягнень за них перевищує суму, вказану в попередній статті (тобто одну третину заробітку працівника), то роботодавець міг розірвати договір найму з цим робітником [8, с. 269].

Далі декілька слів варто сказати про відповідальність роботодавця, яка була закріплена у Законі «Про нагляд за закладами фабричної промисловості й про взаємовідносини фабрикантів і робітників». Так, у статті 13 розділу I Закону закріплювалося, що фабрикант, у разі затримки заробітної плати, зобов'язаний був видати робітникові понад належну суму винагороду, що не перевищувала двомісячного його заробітку при строковому договорі, а при безстроковому договорі – двотижневого заробітку. Крім того, працівник мав право вимагати розірвання укладеного з ним договору [8, с. 263].

Ще одним нормативно-правовим актом часів Російської імперії, на який варто звернути увагу, є Положення «Про наймання на сільські роботи» від 12 червня 1886 р., норми якого регулювали трудові відносини в сільському господарстві і стосувалися трудового договору, робочого часу, часу відпочинку, дисципліни праці. Є.С. Левакін зауважує, що умови праці для сільсько-господарських робітників, норми з охорони їхньої праці, встановлені в зазначеному Положенні, були, як правило, гіршими, ніж у промисловості [6]. Вважаємо за потрібне наголосити на тому, що в даному правовому акті, на відміну від попереднього, тобто Закону «Про нагляд за закладами фабричної промисловості й про взаємовідносини фабрикантів і робітників», відповідальність працівників і роботодавців не розпорошена по нормах, що містяться в різних частинах документа, а міститься в одному розділі – це розділ VII «Про виконання договору і про відповідальність наймачів і робітників» [9, с. 296]. Загалом, механізм відповідальності працівників, найманих на сільські роботи, та їхніх роботодавців був практично ідентичний тому, що передбачав відповідальність робітника й підрядника у промисловій сфері. Так само роботодавець повинен був відшкодувати працівникові шкоду, заподіяну здоров'ю робітника під час виконання ним своїх трудових обов'язків. А у випадку, якщо працівник внаслідок травми, каліцтва був позбавлений можливості трудитися або взагалі помер – відшкодування виплачується його сім'ї, існування якої такий працівник забезпечував своєю працею. Розміри та порядок такого відшкодування визначалися сторонами в договорі, а у випадку їх відсутності в останньому (тобто договорі) відшкодування визначалося за рішенням суду [9, с. 296]. До того ж необхідно зазначити, що шкода працівникові має бути заподіяна з вини наймача, якщо ж перший зазнав її внаслідок своєї недбалості чи легковажності або з випадкових причин, то в такому випадку роботодавець звільнявся від зазначеного відшкодування.

Щодо дисциплінарної відповідальності працівника, то відповідно до статті 50 Правил роботодавець міг здійснити відрахування із заробітної платні найманого працівника за наявності таких підстав: прогул, недбала робота, брутальність і непокірність хазяїнові, заподіяння шкоди хазяйському майну [9, с. 296]. З інших підстав зазначені відрахування заборонялися. Відрахування за прогул не могли перевищувати подвійної плати, яка належала б робітникові за прогульний час.



Відрахування за інші порушення дисципліни не могли перевищувати подвійної поденної плати, що належала найманому працівникові.

Треба зазначити, що підрядник у разі, якщо з тих чи інших причин робітник не виконував свою роботу, міг розірвати з останнім контракт. Так, відповідно до статті 58 Положення про наймання на сільські роботи наймач має право відмовити робітникові до строку закінчення найму із таких підстав: лінощі, недбалість, часті відлучення без дозволу наймача, кількаразова несправність робітника, відмова від виконання законних вимог наймача; пияцтво, буйство, зухвалі вчинки, брутальність проти наймача і членів його сім'ї, відверта непокоря наймачу чи особам, що здійснюють нагляд за робітниками і їхньою роботою; викрадення майна, що належить наймачу чи його близьким; самовільне користування хазяйським майном, навмисне завдання йому шкоди, псування господарської худоби; обман наймача; необережне поводження працівника з вогнем; виявлення у працівника заразливої хвороби; нез'явлення або самовільне залишення роботи; непоодинокі чи тривалі затримання працівника належними органами влади; нездатність робітника виконувати роботу, для якої він найнявся та інше [9, с. 297]. У тому ж випадку, якщо суд за скаргу працівника визнає його звільнення незаконним, із роботодавця на користь працівника стягувалася винагорода в розмірі не більше тримісячного заробітку цього працівника.

2 червня 1903 р. було прийнято Правила про винагороду потерпілим внаслідок нещасних випадків робітників і службовців, а також членів їхніх сімей у підприємствах фабрично-заводської промисловості [10, с. 595–606]. Цим Законом установлювалася відповідальність підприємців за нещасні випадки, які сталися під час роботи (крім випадків, коли було б доведено, що причиною нещасного випадку були «злий умисел» або «груба необережність» потерпілого). Лікування повністю оплачувалося керівництвом підприємства. Постраждалим мало виплачуватися таке «винагородження»: у разі тимчасової втрати працездатності – допомога (з дня нещасного випадку по день відновлення працездатності в розмірі половинного заробітку), у разі постійної втрати працездатності – пенсії (від  $\frac{1}{3}$  заробітку при повній непрацездатності). У разі загибелі робітника керівництво зобов'язувалося виплачувати допомогу на поховання і пенсію членам сім'ї робітника (залежно від ступеня споріднення, але сумарно не більше  $\frac{2}{3}$  заробітку; батькам – довічно, вдові – до вступу в шлюб, дітям – до досягнення 15-річного віку) [11, с. 37]. Через три роки будь-яка зі сторін могла зажадати повторного медичного огляду потерпілого для уточнення ступеня працездатності [11, с. 38]. У разі несвочасної сплати зазначеного винагородження, хазяїн підприємства зобов'язаний був за пропущені строки виплатити додаткову винагороду в розмірі одного відсотка на місяць із суми простроченого платежу [11, с. 38].

У такому вигляді Закон від 3 червня 1886 р. існував і у Зведенні законів Російської імперії до 1903 р. У 1903 р. правове регулювання праці робітників було кодифіковане на окремі галузі виробництва, у зв'язку з чим були прийняті окремі Статут про промисловість, Гірничий статут та інші нормативні акти. Однак у редакції Зведення законів 1913 р. усі нормативні акти, які регулювали працю робітників промисловості, зокрема й гірничодобувної, були виокремлені з різних статутів (про промисловість, гірничий, шляхів сполучення) й об'єднані у спеціальний акт, який отримав назву Статут про промислову працю [7, с. 19–20]. Даний Статут, пише Т.М. Лежнева, цілком обґрунтовано можна вважати прообразом майбутніх вітчизняних кодексів законів про працю та своєрідним каркасом усього майбутнього трудового законодавства, тому що він містив практично всі основні інститути трудового права. Ба більше, наголосіть дослідниці, це був перший у світі акт подібного роду [2, с. 101–102]. Окремий розділ Статуту присвячувався взаєминим відносинам володільців фабрично-заводських і гірничих підприємств і робітників. У частині дисциплінарної відповідальності цей розділ фактично повністю повторював норми, закріплені в Законі від 3 червня 1886 р., тому детально зупинятися на його положеннях ми не будемо. Головним значенням цього Статуту є те, що він став першим зведеним актом Російської імперії, який комплексно врегулював відносини з використання найманої праці.

**Висновки.** Отже, друга половина XIX та початок XX століття (до 1917 р.) стали визначальними для становлення відповідальності у вітчизняному трудовому праві, як, власне кажучи, і для формування даної правової галузі загалом. Найважливішим аспектом даного періоду стало те, що відбувався поступовий відхід від забезпечення дисципліни праці кримінально-правовими засобами з одночасним підвищенням ролі трудо- та цивільно-правових механізмів. Почали формуватися основні юридичні риси дисциплінарної та матеріальної відповідальності, і хоча чіткого розмежування між ними ще не було, втім відбулося закладення важливих правових засад для їх подальшої юридичної інституціоналізації. Особливу увагу варто звернути на те, що відповідальність встановлювалася не лише для найманих працівників, але й для роботодавців. Важливим

моментом є і те, що тогочасним законодавством була передбачена можливість працівників оскаржувати в судах застосовані до них стягнення роботодавцем.

**Список використаних джерел:**

1. Єрмоленко-Князева Л.С. Історико-правовий аналіз становлення дисциплінарної відповідальності. Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка. № 4. 2011. С. 48–52.
2. Лежнева Т.М. Становлення санкцій вітчизняного трудового права: середина XIX ст. – початок XX ст. Право і суспільство. 2015. № 1. С. 98–102.
3. Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму: Высочайше утвержденное мнение Государственного Совета от 24 мая 1835 г. II Полное Собрание Законов Российской империи: в 55 т. 2-е собрание. СПб., 1836. Т. 10. 1836. С. 447–448. № 8157.
4. Уложение о наказаниях уголовных и исправительных от 15 августа 1845 г. II Полное Собрание Законов Российской империи: в 55 т. 2-е собрание. СПб., 1846. Т. 20. 1846. С. 598–1010. № 19283. Ст. 1791–1792
5. Временные Правила о найме рабочих от 31 марта 1861 г. II Полное Собрание Законов Российской империи: в 55 т. 2-е собрание. СПб., 1863. Т. 36. С. 524–531. № 36793.
6. Левкина Е.С. Формирование фабрично-трудоого законодательства в Российской империи во второй половине XIX в. – начале XX в. Журнал «Правозащитник». 2014. № 4. URL: <http://pravozashitnik.net/ru/2014/4/12>
7. Кожушко С.І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Харківський національний ун-т внутрішніх справ. Х., 2006. 212 с.
8. По проекту Правил о надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции: Высочайше утвержденное мнение Государственного Совета от 3 июня 1886 г. II Полное Собрание Законов Российской империи: в 33 т. – 3-е собрание. СПб., 1888. Т. 6. С. 262–270. № 3769.
9. О найме на сельские работы: Высочайше утвержденное Положение от 12 июня 1886 г. II Полное Собрание Законов Российской империи : в 33 т. 3-е собрание. СПб., 1888. Т. 6. 1886. С. 292–301. № 3803.
10. Правила о вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов их семейств, в предприятиях фабрично-заводской промышленности от 2 июня 1903 г. II Полное Собрание Законов Российской империи: в 33 т. 3-е собрание. СПб., 1905. Т. 23. С. 595–606. № 23060.
11. Валетов Т.Я. Фабричное законодательство в России до Октябрьской революции. Труды исторического факультета МГУ: Вып. 39. Экономическая история. Обзорение. 2007. Вып. 13. С. 34–44.